



Hart voor Brabant

Wervingsprofiel

Directeur Publieke Gezondheid

Versie: 23 december 2020

GGD Hart voor Brabant

Mensen gezonde kansen bieden om alles uit hun leven te halen. Dat is de missie van GGD Hart voor Brabant. Als mensen zich gezond voelen, helpt dit om mee te doen in de samenleving: het draagt bij aan geluk en zelfredzaamheid. De GGD richt zich daarbij op de publieke en preventieve gezondheid: de taken die de overheid op zich neemt om de gezondheid van iedereen te bewaken, beschermen en bevorderen. GGD Hart voor Brabant werkt in opdracht van 25 gemeenten in Midden-Brabant en Brabant Noord, voor meer dan 1 miljoen inwoners, met ruim 800 gemotiveerde professionals. Preventie is hun kernactiviteit. Zij zetten in op een gezonde leefstijl en een gezonde omgeving, die bijdraagt aan preventie. Hun activiteiten onderbouwen zij met data; inzicht dat zij delen met de samenleving. Hun missie, visie en ambities zijn beschreven in de **beleidsvisie 2019-2023: Gezond doet leven**.

De GGD voert de volgende (deels wettelijke taken) uit:

- Monitoren, signaleren en adviseren op het gebied van publieke en preventieve gezondheid;
- Uitvoerende taken gezondheidsbescherming, zoals bestrijding infectieziekten en vaccinaties;
- Bewaken van de publieke gezondheid bij rampen en crises;
- Toezicht houden op diverse terreinen;
- Uitvoerende taken jeugdgezondheidszorg: jeugdigen en ouders begeleiden bij het gezond opgroeien;
- Beleid en uitvoering gezondheidsbevordering en leefstijl: stimuleren van gezond gedrag, collectief en individueel;
- Uitvoerende taken openbare geestelijke gezondheid: een vangnet voor kwetsbare mensen die uit zichzelf geen beroep doen op hulp.

Organisatiestructuur

Het bestuur van de GGD Hart voor Brabant bestaat uit een Algemeen Bestuur (AB) en een Dagelijks Bestuur (DB). Het AB van de GGD bestaat uit 25 leden, meestal de wethouders volksgezondheid van de 25 gemeenten. Het bestuur vergadert twee tot drie keer per jaar en benoemt uit zijn midden het DB en de voorzitter. Het DB heeft zeven leden. Het DB draagt de uitoefening van zijn bevoegdheden, voor zover als mogelijk, in mandaat op aan de DPG die tevens secretaris is van het AB en het DB.

De DPG is verantwoordelijk voor twee organisaties: GGD en de GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio) en is in die laatste hoedanigheid lid van de directie van de veiligheidsregio. In totaal zijn er 25 GHOR-bureaus in Nederland, in elke Veiligheidsregio één. De GHOR Bureaus Brabant-Noord en Midden West Brabant werken nauw met elkaar samen. De GHOR leidt en coördineert de geneeskundige hulpverlening bij rampen en crises. De DPG is het aanspreekpunt en de gesprekspartner voor zowel het bestuur als voor organisaties binnen de domeinen volksgezondheid, veiligheid en openbaar bestuur. Denk daarbij aan de ambulancedienst, ziekenhuizen, GGD, huisartsen en verpleeg- en verzorgingstehuizen. Maar ook aan partners zoals de politie, brandweer, gemeenten, defensie en vrijwilligersorganisaties zoals het Rode Kruis. Daarbij geeft de DPG binnen het veiligheidsdomein integraal advies namens de geneeskundige keten (de zogenaamde 'witte keten'). Door de DPG is er één gezicht van het openbaar bestuur richting de particuliere zorgpartijen, zijn reguliere en opgeschaalde (crisis)zorg dichter bij elkaar en vindt er gezamenlijke planvorming van volksgezondheid en veiligheid plaats.

De GGD organisatie wordt geleid door de DPG en een driehoofdig managementteam (MT), ondersteund door een directiesecretaris. In het MT hebben een sectormanager Regio's, een sectormanager Leefomgeving en een sectormanager Bedrijfsontwikkeling zitting. Elke sector is een resultaatverantwoordelijke eenheid. De leden van het MT zijn samen verantwoordelijk voor het GGD-breed realiseren van de doelstellingen op het terrein van de publieke gezondheid. Vanuit deze brede oriëntatie zijn de portefeuilles verdeeld. Daarbij wordt uitgegaan van flexibiliteit, ofwel aanpassing in de taakverdeling wanneer de situatie er om vraagt. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk als team wordt besloten; formeel zijn de MT-leden adviserend aan de directeur over organisatie brede zaken. De MT-leden zijn integraal manager voor hun sector. De uitvoerende teams binnen de sectoren werken als zelfstandige teams.

Programma Corona

De GGD heeft een wettelijke taak in de rampenopvang en crisisbeheersing. Actueel in dit kader is programma Corona. Dit is een programma van de GGD Hart voor Brabant gericht op bestrijding van het coronavirus. Aansluitend bij de missie van de GGD stellen de activiteiten die het programma onderneemt de inwoners maximaal in staat zich te beschermen tegen het virus of op een juiste manier te handelen als zij het virus herkennen. Door bij klachten te testen en het uitvoeren van bron- en contactonderzoek worden mogelijk nieuwe coronabesmettingen en eventuele clusters snel in beeld gebracht. Op basis van verzamelde data kan snel worden opgeschaald en de juiste acties worden ondernomen om het virus snel de kop in de duwen.

Het programma corona bestaat uit vier projecten: Testen, Bron- en contactonderzoek, Informatie-, datamanagement & surveillance en Doelgroepen, plus een Uitbraakteam. Vanaf 11 januari 2021 wordt coronavaccinatie daar aan toegevoegd.

Over de sectoren

In de **sector Leefomgeving** werken ongeveer 130 professionals, die een breed en divers takenpakket uitvoeren op een aantal specialistische, overwegend medische, gebieden. Zij voeren deze taken uit voor het gehele verzorgingsgebied van de GGD. De taken zijn belegd in 7 teams met zelfstandige professionals:

- team Infectieziekten
- team Seksuele Gezondheid
- team Tuberculosebestrijding
- team Reizigersadviezen
- team Forensische Geneeskunde
- team Toezicht (vooral Wet kinderopvang en Wet maatschappelijke ontwikkeling 2015)
- team Onderzoek (waaronder epidemiologie)

Daarnaast hebben de drie Brabantse GGD'en een gezamenlijk team Gezondheid, milieu en veiligheid; de inbreng van de GGD Hart voor Brabant wordt geleverd vanuit de sector Leefomgeving. De teams werken in grote zelfstandigheid vanuit de 5 regionale vestigingen in het werkgebied, waarvan 's-Hertogenbosch en Tilburg de grootste zijn. De sectormanager Leefomgeving is eindverantwoordelijk en vormt samen met een adjunctmanager het management van de sector. De sector Leefomgeving is een resultaatverantwoordelijke eenheid.

In de **sector Regio's** werken ongeveer 450 professionals, die taken uitvoeren op het gebied van jeugdgezondheid, gezondheidsvoorlichting, gezondheidsbeleid en openbare geestelijke gezondheidszorg. De uitvoerende teams worden op hoofdlijnen aangestuurd door 5 regiomanagers, daarbij ondersteund door 5 adjunct-managers. De teams werken in grote zelfstandigheid vanuit ruim 60 locaties in het werkgebied. De sectormanager Regio's is eindverantwoordelijk en vormt samen met de regiomanagers het regiomanagersoverleg. Elke regio is een resultaatverantwoordelijke eenheid. De regiomanagers zijn accountmanager richting de gemeenten en professionele partners in hun werkgebied. De regio's zijn vergelijkbaar in omvang en takenpakket. Recent is gestart met twee regio-brede programma's onder aansturing van een programmamanager: Jeugdgezondheid 2022 en Kwetsbare Burgers. De programmamanager valt hiërarchisch onder de sectormanager en is lid van het regiomanagersoverleg.

De **sector Bedrijfsontwikkeling** is in 2019 opgericht en brengt binnen de GGD Hart van Brabant alle organisatie brede en ondersteunende taken en teams bij elkaar. Uitzondering zijn de ondersteunende taken die zijn belegd bij Hét Servicecentrum (HSC), dit delen zij met de GGD West Brabant, de GGD Noord- en Oost-Gelderland en de Regionale Ambulancevoorziening Brabant Midden-West-Noord. Het HSC verzorgt de financiële en personele administratie, (kantoor)automatisering, helpdesk en inkoop voor deze organisaties; hier werken circa 60 medewerkers. In de sector Bedrijfsontwikkeling werken ongeveer 80 professionals, die taken uitvoeren op het gebied van ontwikkeling dienstverleningsconcept, programma- en projectmanagement, informatievoorziening en ICT, klantcontactcentrum (KCC), kwaliteit en beleid, marketing en communicatie, personeel, financiën en facilitaire zaken. Er is een manager voor het KCC en een meewerkend coördinator voor het team personeel en organisatie en het team marketing en communicatie.

Organisatieontwikkeling

GGD Hart voor Brabant levert goed werk en de inhoudelijke basis is stevig. De GGD is open, eigentijds en efficiënt. Om de ambities waar te blijven maken, wil GGD Hart voor Brabant flexibeler zijn, voor haar klanten, gemeenten en professionele partners. Dat vraagt om permanente ontwikkeling van haar werkwijze, vanuit de volgende beloften:

- *De klant centraal.* Het perspectief van de klant is de basis voor hoe zij hun werk inrichten en uitvoeren. Zij willen flexibel en bereikbaar zijn, op veel manieren en momenten. De klant ervaart de GGD als één organisatie, ook al zijn er meerdere teams en locaties.
- *Verbinden met het veld.* Zij bereiken hun doelen alleen door samen te werken met hun partners uit onderwijs, zorg, welzijn en veiligheid. Zij organiseren en nemen deel aan netwerken om te komen tot de beste aanpak en vernieuwende oplossingen in de publieke gezondheid.
- *Vernieuwen.* Zij zoeken en implementeren nieuwe mogelijkheden en technieken, zodat hun inwoners nog beter gezonde kansen kunnen benutten.

De opdracht

In de komende periode vragen de volgende zaken aandacht van de DPG:

- Blijvend de verhouding met het bestuurlijke en lokale veld onderhouden en optimaliseren, uitvoeren van de bestuurlijke agenda en meebewegen met de veranderingen die zich in het sociale domein en de zorg voordoen.
- Proactief de samenwerking met de vijf Zuid-Nederlandse GGD'en verder uitbouwen (Zeeland, Brabant, Limburg).
- Onderhouden en ontwikkelen van diverse externe (samenwerkings)relaties met partners in de regio en op landelijk niveau, op de terreinen gezondheid, welzijn, overheid en veiligheid, met specifieke aandacht voor preventie.
- Optreden als operationeel directeur publieke gezondheid tijdens crises en rampen en leiding geven aan de uitvoering van de operationele processen van de GGD en de Geneeskundige hulpverleningsorganisatie in de regio (GHOR).
- Samen met het MT de GGD organisatie leiden en de doelstellingen uit de beleidsvisie 2019-2023 realiseren, de ingezette organisatieoptimalisatie en professionaliseringslag afmaken waarbij zelfsturing en integrale samenwerking het uitgangspunt is en de kracht van medezeggenschap wordt benut.

Profiel van de nieuwe DPG

De nieuwe DPG beschikt over de volgende persoonlijke kwaliteiten:

- Visie op publieke gezondheid en in staat zijn om vanuit die visie voor de GGD te staan, vernieuwend te zijn en anderen te stimuleren.
- Externe oriëntatie, een sterke netwerker en verbindend boegbeeld in een breed speelveld met gemeenten en partners in de zorg, welzijn, onderwijs en veiligheid;
- Politieke en omgevings sensitiviteit, met oog voor de regio-specifieke kenmerken en bestuurlijke dynamieken, gericht op het gezamenlijke belang, in staat te anticiperen op verschillen en deze kunnen overbruggen, belangen te behartigen en in staat om op het gewenste niveau met diverse stakeholders te communiceren;
- Benaderbare en bevoegen leider met een samenwerkingsgerichte managementstijl;
- Persoonlijk gezag, overzicht hebben in complexe situaties en over structuren heen kunnen kijken, in staat om adequaat te handelen in spanningsvolle situaties en de juiste afwegingen kunnen maken rekening houdend met wet- en regelgeving, adviezen van professionals en best practices;
- Stevige en authentieke persoonlijkheid met een open blik, flair en een optimistisch karakter, die soepel om kan gaan met weerstand, besluitvaardig is en waar nodig het juiste gesprek durft te voeren.
- Zowel zakelijkheid als empathisch vermogen en in staat om deze kwaliteiten te combineren, van nature gericht op samenwerking en het motiveren van medewerkers, een goed voorbeeld m.b.t. het aanspreken op houding en gedrag om verbeteringen te bereiken.

De nieuwe DPG beschikt over:

- een afgeronde academische opleiding, bij voorkeur gerelateerd aan de gezondheidszorg, aangevuld met een bedrijfsmatige opleiding en daar sterke conceptuele en analytische kwaliteiten om scherpe analyses te kunnen maken en deze te vertalen naar een aansprekende koers.
- aantoonbare affiniteit met preventieve gezondheid en het sociaal en/ of publieke domein en oprechte belangstelling voor het werk van de (zorg)professional.
- ervaring in het realiseren van duurzame veranderingen en innovatie van dienstverlening en het sturen op proces en resultaten.
- ervaring met zelfstandige teams/zelfsturing en het vermogen om situationeel om te gaan met verschillen in zelfstandigheid van teams.
- bij voorkeur management ervaring in zowel (semi) publieke als private organisaties.

Arbeidsvoorwaarden

De GGD Hart voor Brabant biedt een aanstelling in schaal 17 conform de CAO SGO. Daarnaast is er een mogelijkheid tot een Individueel Keuzebudget van 17,05% op basis van een fulltime aanstelling. De standplaats is 's-Hertogenbosch en Tilburg. Voor de operationele inzet maakt de DPG deel uit van een DPG-piket (met vergoeding). Eenmaal per vier weken heeft de DPG een week lang piket. Om aan de eisen van de piketdienst te voldoen is het belangrijk dat de DPG snel ter plaatse kan zijn indien nodig. Daarbij is het een eis dat de DPG in staat is om binnen 90 minuten na alarmering aanwezig te zijn in ieder gemeentelijk of regionaal beleidsteam binnen het gecombineerde gebied van Midden-Brabant en Brabant-Noord.



Selectieprocedure

Deze procedure wordt tegelijkertijd in- en extern open gesteld. De selectieprocedure bestaat uit een selectie- en verdiepingsgesprek met de selectiecommissie bestaande uit een delegatie van uit Dagelijks Bestuur en adviesgesprekken met vertegenwoordigers uit MT, OR en veiligheidsregio.

GGD Hart voor Brabant laat zich in deze wervings- en selectieprocedure begeleiden door Karen Kragt en Nicolette van Helsdingen, partners bij *Van der Laan & Co.* Voor aanvullende informatie kunt U contact opnemen via 035 54 80 760.

Een vast onderdeel van de selectieprocedure is een Talenten Motivatie Analyse van drijfveren en competentiepotentieel via een online instrument en een gestructureerd interview met één van de partners van Van der Laan & Co. De partners van Van der Laan & Company zijn TMA gecertificeerd. Het inwinnen van referenties kan eveneens een onderdeel van de procedure zijn.

Belangstellende kandidaten kunnen hun cv met motivatie uploaden door op deze vacature met bijbehorend profiel te klikken op www.vanderlaanco.nl/nl/vacancies

De reactietermijn sluit op 10 januari 2021